

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *subjective well-being* pada anggota Ditsamapta Polda DIY. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tinggi pula *subjective well-being*. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin rendah pula *subjective well-being*. Sedangkan dari kategorisasi dapat dikatakan bahwa sebagian besar anggota Ditsamapta Polda DIY memiliki tingkat *perceived organizational support* dan *subjective well-being* yang tinggi.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

##### 1. Bagi Subjek

Bagi anggota Ditsamapta Polda DIY disarankan untuk dapat menumbuhkan dan memaksimalkan *subjective well-being* yang dimiliki. Salah satu caranya dengan membangun *perceived organizational support*. Adapun caranya yaitu memberikan penilaian positif terhadap instansi mengenai keadilan yang diberikan instansi pada anggota, menjaga

hubungan yang baik dengan atasan dan rekan-rekan, serta menghargai dan mengapresiasi imbalan dan kondisi kerja yang diberikan oleh instansi.

## 2. Bagi Instansi

Bagi instansi, disarankan untuk menumbuhkan dan memaksimalkan *subjective well-being* pada anggota Ditsamapta Polda DIY. Salah satu caranya dengan menumbuhkan dan memaksimalkan *perceived organizational support* (keadilan, *supervisor support*, imbalan dan kondisi kerja) untuk anggota Ditsamapta. Adapun caranya menumbuhkan keadilan yaitu instansi mendistribusikan sumber daya secara adil dan merata, berikan fasilitas yang sama terhadap anggota. Kemudian untuk menumbuhkan *supervisor support* atau dukungan atasan yaitu atasan menghargai kontribusi anggota, atasan mendengarkan pendapat anggota dan terbuka pada anggota lalu berikan solusi yang positif untuk anggota. Sedangkan untuk menumbuhkan persepsi imbalan dan kondisi kerja yaitu instansi memperhatikan kesejahteraan anggotanya dengan memberikan upah atau gaji yang sesuai, berikan fasilitas yang memadai sehingga anggota akan merasa nyaman dan dapat menunjang pekerjaannya sehingga dapat memunculkan *subjective well-being*.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengungkap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *subjective well-being*. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* diantaranya adalah kepribadian, demografis, dan hubungan sosial.

Hambatan pada penelitian ini adalah masih sedikit referensi survei, jurnal atau buku yang berkaitan antara *perceived organizational support* dengan *subjective well-being* yang lebih spesifik terlebih penelitian terhadap anggota kepolisian. Adapun hambatan lain dalam penelitian ini yaitu berkaitan dengan penyebaran kuesioner skala yang di laksanakan penyebaran secara online dengan cara menyebarkan melalui *whatsapp*. Sehingga peneliti tidak bisa mengontrol secara langsung apakah subjek mengisi kuesioner skala dengan sungguh-sungguh atau tidak.